

TEISINGUMO TEISMO (trečioji kolegija) SPRENDIMAS

2009 m. spalio 29 d.*

Byloje C-63/08

dėl *Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette* (Liuksemburgas) 2008 m. vasario 14 d. Sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2008 m. vasario 18 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Virginie Pontin

prieš

T-Comalux SA,

TEISINGUMO TEISMAS (trečioji kolegija),

kurį sudaro trečiosios kolegijos pirmininkės pareigas einanti antrosios kolegijos pirmininkė J. N. Cunha Rodrigues, teisėjai P. Lindh, A. Rosas, U. Löhmus, A. Ó Caoimh (pranešėjas);

* Proceso kalba: prancūzų.

generalinė advokatė V. Trstenjak,
posėdžio sekretorius B. Fülöp, administratorius,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2009 m. sausio 14 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- V. Pontin, atstovaujamos advokato L. Dupong,
- *T-Comalux SA*, atstovaujamos advokatų A. Kronshagen ir V. Tutak,
- Liuksemburgo vyriausybės, atstovaujamos C. Schiltz,
- Italijos vyriausybės, atstovaujamos I. Bruni, padedamos *avvocato dello Stato* W. Ferrante,
- Europos Bendrijų Komisijos, atstovaujamos M. van Beek,

susipažinęs su 2009 m. kovo 31 d. posėdyje pateikta generalinės advokatės išvada,

priima šį

Sprendimą

- ¹ Prašymas priimti prejudicinį sprendimą susijęs su 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvos 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje) (OL L 348, 1992, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 110) 10 ir 12 straipsnių ir 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyvos 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (OL L 39, p. 40; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 187) su pakeitimais, padarytais Direktyva 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB (OL L 269, p. 15; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k. 5 sk., 4 t., p. 255; toliau – Direktyva 76/207), 2 straipsnio išaiškinimu.
- ² Šis prašymas pateiktas nagrinėjant bylą tarp V. Pontin ir jos buvusios darbdavės *T-Comalux SA* (toliau – *T-Comalux*) dėl ieškovės atleidimo iš darbo 2007 m. sausio mėnesį.

Teisinis pagrindas

Bendrijos teisė

Direktyva 92/85

- 3 Iš Direktyvos 92/85 devintos konstatuojamosios dalies išplaukia, kad garantuojant nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, neturėtų būti sudaromos blogesnės sąlygos moterims darbo rinkoje ir pažeidžiamos direktyvos dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris.
- 4 Šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalyje numatytas tikslas yra įgyvendinti priemonės, skirtas skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų darbo sauga ir sveikatos apsauga.
- 5 Direktyvos 92/85 2 straipsnio a punkte nėščia darbuotoja apibrėžta kaip „nėščia darbuotoja, kuri praneša apie savo padėtį savo darbdaviui pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką“.
- 6 Pagal šios direktyvos 8 straipsnio 1 dalį valstybės narės turi imtis būtinų priemonių užtikrinti, kad šios direktyvos 2 straipsnyje nurodytos darbuotojos turėtų teisę į bent 14 savaičių nepertraukiamas motinystės atostogas prieš ir (arba) po gimdymo, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika.

7 Direktyvos 92/85 10 straipsnis „Draudimas atleisti iš darbo“ suformuluotas taip:

„Kad būtų garantuotas 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos teisių, kaip numatyta šiame straipsnyje, laikymasis, nustatoma, kad:

- 1) valstybės narės imasi būtinų priemonių uždrausti 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų atleidimą iš darbo nuo jų nėštumo pradžios iki 8 straipsnio 1 dalyje nurodytų motinystės atostogų pabaigos, išskyrus su jų padėtimi nesusijusius išskirtinius atvejus, leidžiamus pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką, ir, kur taikoma, jei kompetentinga institucija yra davusi savo sutikimą;
- 2) jei 2 straipsnyje nurodyta darbuotoja yra atleidžiama iš darbo per 1 punkte nurodytą laikotarpį, darbdavys turi nurodyti pagrįstas jos atleidimo priežastis raštu;
- 3) valstybės narės imasi būtinų priemonių apsaugoti 2 straipsnyje nurodytas darbuotojas nuo atleidimo iš darbo, kuris pagal 1 punktą yra neteisėtas, padarinių.“

8 Pagal Direktyvos 92/85 12 straipsnį:

„Valstybės narės nustato savo nacionalinėje teisinėje sistemoje tokias priemones, kurios suteikia teisę visoms darbuotojoms, manančioms, kad buvo pažeistos jų teisės dėl šioje

direktyvoje numatytų pareigų nesilaikymo, pateikti ieškinį teisme ir (arba) sutinkamai su nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika kreiptis į kitas kompetentingas institucijas.“

Direktyva 76/207

- 9 Kaip matyti iš Direktyvos 76/207 1 straipsnio 1 dalies, šios direktyvos tikslas – valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principą įsidarbinimo, įskaitant pareigų paaugstinimą, profesinio mokymo ir darbo sąlygų atžvilgiu.
- 10 Direktyvos 76/207 2 straipsnio 1 dalyje nurodyta, jog šis principas „reiškia, kad negali būti jokios tiesioginės arba netiesioginės diskriminacijos dėl lyties, ypač dėl santuokinės arba šeiminės padėties“.
- 11 Minėtos direktyvos 2 straipsnio 7 dalies pirmojoje pastraipoje numatyta, kad ši direktyva „nepažeidžia nuostatų, reglamentuojančių moterų apsaugą, ypač nėštumo ir motinystės atžvilgiu“, o tos pačios nuostatos trečiojoje pastraipoje teigiama, kad „mažiau palankios sąlygos moteriai dėl nėštumo ar motinystės atostogų tokia prasme, kaip vartojama Direktyvoje 92/85<...>, yra diskriminacija tokia prasme, kaip vartojama šioje direktyvoje“.
- 12 Pagal Direktyvos 76/207 3 straipsnio 1 dalies c punktą vienodo požiūrio principo taikymas reiškia, kad negali būti jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl lyties valstybiniame ar privačiame sektoriuose, įskaitant viešąsias įstaigas, visų pirma dėl įdarbinimo ir darbo sąlygų, įskaitant atleidimus iš darbo. Pagal to paties straipsnio

2 dalies a punktą valstybės narės turi imtis būtinų priemonių, kad būtų panaikinti įstatymai ir kiti teisės aktai, prieštaraujantys vienodo požiūrio principui.

Nacionalinė teisė

- 13 Liuksemburgo darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) L. 124-11 straipsnio 1 ir 2 dalyse nurodyta:

„1. Atleidimas iš darbo, kuris prieštarauja įstatymui arba kuris nėra pagrįstas tikromis ir svarbiomis priežastimis, susijusiomis su darbuotojo gebėjimais ar elgesiu, arba pagrįstas įmonės, įstaigos ar tarnybos poreikiais, yra neteisėtas atleidimas iš darbo ir socialiai bei ekonomiškai nepriimtina priemonė.

Toks yra ir atleidimas iš darbo, kuris prieštarauja bendriesiems L. 423-1 straipsnio 3 punkte išdėstytiems kriterijams.

2. Teisminis ieškinys dėl neteisėto darbo sutarties nutraukimu padarytos žalos atlyginimo turi būti pateiktas darbo teismui per trijų mėnesių nuo pranešimo apie atleidimą iš darbo arba apie jo priežastis terminą, kurį praleidus ši teisė išnyksta. Priežastčių nenurodymo atveju terminas skaičiuojamas nuo L. 124-5 straipsnio 2 dalyje nurodyto termino pabaigos.

Terminas nutraukiamas, kai darbuotojas, jo įgaliotasis asmuo ar profesinė organizacija darbdaviui pateikia rašytinį skundą. Pateikus šį skundą pradedamas skaičiuoti naujas vienu metų terminas, kurį praleidus ši teisė išnyksta.“

14 Minėto kodekso L. 124-12 straipsnio 4 dalyje numatyta:

„Įstatymo numatytais atleidimo iš darbo negaliojimo atvejais darbo teismas turi nurodyti palikti darbuotoją dirbti, jei jis to prašo. <...>

Ieškiniui dėl pripažinimo negaliojančiu taikomos L. 124-11 straipsnio nuostatos.“

15 Darbo kodekso III knygos III antraštinės dalies VII skyriuje „Draudimas atleisti iš darbo“ esantis L. 337-1 straipsnis suformuluotas taip:

„1. Darbdaviui draudžiama pranešti apie darbo santykių nutraukimą arba, kai tinkama, kvietimą išankstiniam pokalbiui darbuotojos mediciniškai patvirtinto nėštumo ir 12 savaičių po gimdymo laikotarpiais.

Jei apie darbo santykių nutraukimą pranešama iki mediciniškai patvirtinant nėštumą, darbuotoja gali per aštuonias dienas nuo pranešimo apie atleidimą iš darbo patvirtinti savo būklę registruotu laišku atsiųsdama pažymą.

Atleidimas iš darbo, apie kurį pranešta pažeidžiant draudimą atleisti iš darbo, kaip nurodyta dviejose ankstesnėse pastraipose, ir, kai tinkama, kvietimas išankstiniam pokalbiui yra niekiniai ir negalioja.

Per penkiolika dienų nuo sutarties nutraukimo darbuotoja, darbo teismo pirmininkui pateikdama paprastą pareiškimą, gali prašyti, kad šis skubos tvarka ir pagal supaprastintą procedūrą išklausęs arba tinkamai iškvietęs bylos šalis pripažintų atleidimą iš darbo negaliojančiu ir nurodytų palikti darbuotoją dirbti, o prireikus – grąžinti ją į darbą, pagal L. 124-12 straipsnio 4 dalį.

<...>“

16 Minėto kodekso L. 337-6 straipsnyje teigiama:

„Darbuotoja, kuri buvo atleista iš darbo dėl jos santuokos, gali nurodyti, kad toks atleidimas negalioja, ir reikalauti pratęsti darbo santykius, išsiųsdama registruotą laišką darbdaviui per du mėnesius nuo pranešimo apie minėtą atleidimą iš darbo. Šiuo atveju darbo sutartis išlaikoma, o darbuotoja toliau turi teisę gauti visą atlyginimo sumą.

Jei darbuotoja per pirma nurodytą terminą nesikreipė dėl atleidimo iš darbo pripažinimo negaliojančiu ir nepareikalavo darbo santykių pratęsimo, ji turi teisę į L. 124-7 straipsnio 1 dalyje nurodytas išmokas. Be to, remdamasi L. 124-11 ir L. 124-12 straipsniais, ji gali pareikšti ieškinį teisme dėl neteisėtu darbo sutarties nutraukimu padarytos žalos atlyginimo.“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

- 17 Nuo 2005 m. lapkričio mėn. *T-Comalux* įdarbino V. Pontin neribotos trukmės laikotarpiui dirbti visą darbo dieną.
- 18 2007 m. sausio 18 d. registruotu laišku, kuris V. Pontin įteiktas 2007 m. sausio 22 d., ji atleista iš darbo, laikantis išankstinio įspėjimo laikotarpio, kuris nustatytas nuo 2007 m. sausio 31 d. iki kovo 30 dienos. Iš prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo sprendimo nematyti, kokia buvo atleidimo iš darbo iš anksto įspėjus priežastis.
- 19 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teisme V. Pontin teigia, kad 2007 m. sausio 19 d. ji paprastu paštu išsiuntė nedarbingumo pažymą *T-Comalux*. Ši bendrovė minėtame teisme ginčija gavusi tokią pažymą.
- 20 2007 m. sausio 24 d. V. Pontin išsiuntė *T-Comalux* el. laišką, kuriame nurodė, kad jos „sveikatos būklė nepagerėjo“, ji rytoj į darbą atvykti negalės ir, kai tik galės, atsiųs nedarbingumo lapelį.
- 21 2007 m. sausio 25 d. registruotu laišku *T-Comalux* pranešė V. Pontin, jog ji atleidžiama iš darbo be įspėjimo „dėl šiurkštaus pažeidimo“, atleidimo priežastis – „nepateisinamas neatvykimas į darbą daugiau kaip 3 dienas“.
- 22 2007 m. sausio 26 d. registruotu laišku, kurį, pasak V. Pontin, *T-Comalux* gavo tą pačių metų sausio 30 d., V. Pontin nurodė, jog buvo nėsčia. Ji tvirtino, kad atleidimas iš darbo, apie kurį jai pranešė *T-Comalux*, negalioja.

23 Negavusi *T-Comalux* atsakymo į pastarąjį laišką, 2007 m. vasario 5 d. V. Pontin pateikė prašymą pripažinti jos atleidimą iš darbo negaliojančiu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui.

24 2007 m. kovo 30 d. priimtu sprendimu šis, tik kitos sudėties, Darbo teismas pareiškė neturįs jurisdikcijos nagrinėti V. Pontin ieškinio dėl 2007 m. sausio 18 d. atleidimo iš darbo pripažinimo negaliojančiu. Jo nuomone, Darbo kodekso L. 337-1 straipsniu darbo teismo pirmininkui suteikiama speciali jurisdikcija apsaugos tikslais skubos tvarka pripažinti negaliojančiu atleidimą iš darbo darbuotojos nėštumo laikotarpiu, todėl V. Pontin pareiškimą dėl jos atleidimo iš darbo pripažinimo negaliojančiu turėjo pateikti šio teismo pirmininkui. Iš Teisingumo Teismui pateiktos bylos medžiagos matyti, kad V. Pontin, kuriai, atrodo, tuo metu neatstovavo advokatas, pateikė pareiškimą laiško forma „Darbo teismui – Šio teismo pirmininkui ir jo padėjėjams“ ir savo rašytines pastabas pradėjo kreipiniu „Gerb. Pirmininke“.

25 V. Pontin minėto sprendimo neapskundė. Per Teisingumo Teismo posėdį ji šiuo klausimu nurodė, jog pasirinko veikiau išvengti su tokiu apskundimu susijusios rizikos ir nepraleisti trijų mėnesių termino Darbo kodekso L. 124-11 straipsnio 1 ir 2 dalyse numatytam ieškiniui dėl neteisėtai atleisto darbuotojo žalos atlyginimo (toliau – ieškinys dėl žalos atlyginimo).

26 Antruoju 2007 m. balandžio 18 d. pareikštu ieškiniu V. Pontin paprašė prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikuso teismo nurodyti *T-Comalux* atlyginti jai žalą. Grįsdama šį ieškinį ji visų pirma nurodo, kad jos atleidimas iš anksto įspėjus 2007 m. sausio 18 d. ir jos vėlesnis atleidimas be išankstinio įspėjimo prieštarauja įstatymui ir todėl yra neteisėti pagal minėtą L. 124-11 straipsnį.

27 *T-Comalux* mano, kad bendrosios žalos atlyginimą reglamentuojančios Liuksemburgo teisės normos netaikytinos nėsčiai darbuotojai, kuri, remiantis Darbo kodekso L. 337-1 straipsniu, neturi teisės rinktis pareikšti šioje nuostatoje numatytą ieškinį dėl atleidimo iš darbo pripažinimo negaliojančiu ir grąžinimo į darbą (toliau – ieškinys dėl pripažinimo negaliojančiu ir grąžinimo į darbą) ar ieškinį dėl žalos atlyginimo, tačiau būtinai turi savo darbdaviui per 8 dienas nuo pranešimo apie atleidimą iš darbo pateikti medicinos pažymą, patvirtinančią jos nėštumą, kaip numatyta šio straipsnio 1 dalies antrojoje pastraipoje (toliau – 8 dienų terminas), ir Darbo teismo pirmininkui pateikti ieškinį dėl pripažinimo negaliojančiu ir grąžinimo į darbą per tos pačios 1 dalies ketvirtojoje pastraipoje nurodytą 15 dienų nuo darbo sutarties nutraukimo dienos terminą (toliau – 15 dienų terminas).

28 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nuomone, iš šiai bylai reikšmingų Liuksemburgo teisės nuostatų galima spręsti, kad nėsčiai darbuotoja, kuri dėl vienos ar kitos, net ir nuo jos valios nepriklausančios, priežasties praleido atitinkamai 8 dienų terminą ir 15 dienų terminą, nebeturi galimybės kreiptis į teismą norėdama užginčyti jos atleidimą iš darbo, taigi praėjus šiems terminams tokios nėsčios darbuotojos atleidimas iš darbo nėra nei negaliojantis, nei neteisėtas, o yra visiškai leistinas. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas taip pat remiasi Liuksemburgo teismų praktika, pagal kurią ieškinio dėl pripažinimo negaliojančiu pareiškimo terminas pradedamas skaičiuoti ne nuo atleidimo laiško gavimo dienos, bet nuo jo pateikimo paštui dienos.

29 Šiomis aplinkybėmis, iškilus abejonių dėl šių nacionalinės teisės nuostatų atitikties Bendrijos teisei ir ypač Direktyvoms 92/85 bei 76/207, *Tribunal du Travail d'Esch-sur-Alzette* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokius prejudicinius klausimus:

- „1. Ar [Direktyvos 92/85] 10 ir 12 straipsniai turi būti aiškinami kaip nedraudžiantys nacionaliniam teisės aktų leidėjui nustatyti išankstinius terminus pareikšti ieškinį, kaip antai Darbo kodekso 337 straipsnio 1 dalies antrojoje pastraipoje nustatytas 8 dienų terminas ir atitinkamai 1 dalies ketvirtojoje pastraipoje nustatytas 15 dienų terminas, nėsčiai darbuotojai, kuri atleista iš darbo nėštumo laikotarpiu?

2. Jei į pirmąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai, ar 8 dienų terminas ir atitinkamai 15 dienų terminas neturi būti laikomi pernelyg trumpais nėsčiai darbuotojai, kuri atleista iš darbo nėsčumo laikotarpiu, siekiant apginti savo teises teisme?

3. Ar [Direktyvos 76/207] 2 straipsnis turi būti aiškinamas kaip nedraudžiantis nacionaliniam teisės aktų leidėjui nesuteikti galimybės nėsčiai darbuotojai, kuri atleista iš darbo nėsčumo laikotarpiu, pareikšti ieškinio dėl neteisėtu atleidimu iš darbo padarytos žalos atlyginimo, kuri Darbo kodekso L. 124-11 straipsnio 1 ir 2 dalyse suteikta kitiems iš darbo atleistiems darbuotojams?“

Dėl prejudicinių klausimų

30 Iš Teisingumo Teismui perduotos bylos medžiagos matyti, kad trim klausimais prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Direktyvos 92/85 ir (arba) 76/207 draudžia nacionalinės teisės nuostatas, kaip antai Darbo kodekso L. 337-1 straipsnis, kuriuo, kiek tai konkrečiai susiję su draudimu atleisti iš darbo nėsčias ir neseniai pagimdžiusias arba maitinančias krūtimi darbuotojas, ribojamos jų teisių gynbos priemonės, numatant vien teisę pareikšti ieškinį dėl pripažinimo negaliojančiu ir grąžinimo į darbą, kuriai taikomi tokie terminai, kokie nagrinėjamoje byloje, ir visų prama nenumatant galimybės pareikšti ieškinio dėl žalos atlyginimo.

31 Tokiomis aplinkybėmis nagrinėjant pirmuosius du klausimus pirmiausia reikia išsiaiškinti, ar tokiomis procesinėmis taisyklėmis, kaip antai kylančios iš minėto L. 337-1 straipsnio, laikomasi Direktyvos 92/85 10 ir 12 straipsnių reikalavimų, ir visų pirma ar šios taisyklės leidžia kiekvienai darbuotojai, manančiai, kad jos teisės pažeistos dėl pareigų, kylančių iš šio 10 straipsnio, nesilaikymo, ginti savo teises teisme. Šių dviejų klausimų atsakymas gali turėti įtakos atsakant į trečiąjį klausimą, kuriuo iš esmės siekiama išsiaiškinti, ar teisminės teisių gynbos priemonių, kuriomis galima naudotis atleidus iš darbo nėsčumo laikotarpiu, ribojimas, numatant vien teisę pareikšti ieškinį dėl pripažinimo negaliojančiu ir grąžinimo į darbą, gali būti laikomas diskriminacija Direktyvos 76/207 prasme.

Teisingumo Teismui pateiktos pastabos

- 32 V. Pontin tvirtina, kad Liuksemburgo teisėje numatyta nėščiosios darbuotojos teisė ginti savo teises neatitinka Direktyva 92/85 nustatytų kriterijų, skirtų realiai ir veiksmingai tokios darbuotojos teisių apsaugai užtikrinti. Dėl Direktyvos 76/207 ji teigia, kad atleidimo iš darbo atveju taikomas skirtingas požiūris, remiantis kuriuo nėščia darbuotoja neturi galimybės pareikšti ieškinį dėl žalos atlyginimo, neturi jokio racionalaus pateisinimo ir yra iš darbo atleistos nėščios moters diskriminacija, palyginti su kitais iš darbo atleidžiamais darbuotojais.
- 33 *T-Comalux* mano, kad Direktyva 92/85 nedraudžia taikyti tokių terminų, kaip antai 8 dienų ir 15 dienų terminai. Be to, pasak šios bendrovės, Direktyva 76/207 nekliudo nacionaliniam teisės aktų leidėjui nesuteikti nėščiai darbuotojai teisės pareikšti ieškinį dėl žalos atlyginimo jos nėštumo laikotarpiu. Nėštumo laikotarpiu atleista darbuotoja, kuriai numatytos specialiai su jos padėtimi susijusios apsaugos priemonės, nėra diskriminuojama, o atvirkščiai – naudojasi specialia apsauga galėdama pareikšti ieškinį dėl atleidimo iš darbo pripažinimo negaliojančiu.
- 34 Liuksemburgo vyriausybė tvirtina, kad šis prašymas priimti prejudicinį sprendimą pagrįstas klaidingu pagrindinėje byloje nagrinėjamų nacionalinės teisės nuostatų aiškinimu, jog darbuotoja, praleidusi 8 ir 15 dienų terminus, nebeturi teisės pareikšti ieškinio atleidimui iš darbo užginčyti. Šios vyriausybės nuomone, tuo atveju, jei darbuotoja nepasinaudotų šia specialia teise arba negalėtų ja pasinaudoti praėjus šiose nuostatose nustatytiems terminams, ji galėtų pareikšti ieškinį dėl žalos atlyginimo. Atsižvelgiant į šį kontekstą, su ieškiniu dėl pripažinimo negaliojančiu ir grąžinimo į darbą susiję terminai nėra pernelyg trumpi.
- 35 Italijos vyriausybė mano, kad tokie terminai, kaip antai 8 ir 15 dienų terminai, turi būti laikomi per trumpais, kad nėščia darbuotoja galėtų nėštumo laikotarpiu apginti savo teises teisme. Ši vyriausybė taip pat teigia, kad Direktyva 76/207 nacionaliniam teisės aktų leidėjui neleidžia įtvirtinti diskriminacijos nėščių darbuotojų, atleistų iš darbo jų

nėštumo laikotarpiu, atžvilgiu, nesuteikiant joms galimybės pareikšti ieškinio dėl žalos atlyginimo, nors tokia galimybė numatyta kitiems iš darbo atleistiems darbuotojams.

- 36 Europos Bendrijų Komisija mano, kad Direktyvos 92/85 10 ir 12 straipsniai iš principo nedraudžia nacionalinėje teisėje numatyti naudojimuisi teise į ieškinį taikomus išankstinius terminus, su sąlyga, kad jais laikomasi lygiavertiškumo ir veiksmingumo principų. Dėl šio aspekto ji nurodo, kad 15 dienų terminas dėl savo trumpumo prieštarauja šiems principams ir todėl pažeidžia minėtus 10 ir 12 straipsnius. Be to, Komisija tvirtina, kad Direktyva 76/207 draudžia nacionalinėje teisėje nesuteikti galimybės nėščiai darbuotojai, kuri atleista iš darbo nėštumo laikotarpiu, pareikšti ieškinio teisme dėl neteisėtu atleidimu iš darbo padarytos žalos atlyginimo, kai ši galimybė suteikiama kitiems iš darbo atleistiems darbuotojams.

Teisingumo Teismo atsakymas

Dėl pirmųjų dviejų klausimų

- 37 Pirmiausia reikia pažymėti, kad, kitaip nei 15 dienų terminas, nepanašu, kad 8 dienų terminas būtų procesinis terminas, turintis reikšmės ieškiniui teisme pareikšti, tačiau prireikus tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas. Pirmieji du klausimai iš esmės susiję su Bendrijos teisės asmenims suteiktų teisių veiksmingos teisminės gynybos principu, kuris išreikštas Direktyvos 92/85 10 straipsnio 3 punkte ir 12 straipsnyje. Taigi šio principo taikymą tokiomis aplinkybėmis, kokios susiklostė pagrindinėje byloje, reikia nagrinėti būtent tokio termino, koks yra 15 dienų terminas, atžvilgiu. Jeigu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nuspręstų, kad 8 dienų terminas taip pat yra toks, kurio pasibaigimas gali turėti neigiamų padarinių asmens naudojimosi teisėmis, jis turėtų *mutatis mutandis* taikyti iš šio sprendimo kylančias išvadas dėl tokio termino, kaip antai 15 dienų terminas.

38 Taip pat reikia pažymėti, kad Teisingumo Teismas, atskirdamas Bendrijos ir nacionalinių teismų kompetenciją, turi atsižvelgti į faktinį ir teisinį prašyme priimti prejudicinį sprendimą suformuluotų prejudicinių klausimų kontekstą (žr., be kita ko, 2008 m. gruodžio 4 d. Sprendimo *Jobra*, C-330/07, Rink. p. I-9099, 17 punktą ir jame nurodytą teismų praktiką). Todėl kad ir kokią kritiką dėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pasirinkto nacionalinės teisės aiškinimo išsakytų Liuksemburgo vyriausybė, ši prašymą priimti prejudicinį sprendimą reikia nagrinėti atsižvelgiant į šio teismo pateiktą šios teisės aiškinimą. (pagal analogiją žr. 2006 m. lapkričio 9 d. Sprendimo *Chateignier*, C-346/05, Rink. p. I-10951, 22 punktą ir 2009 m. balandžio 23 d. Sprendimo *Angelidaki ir kt.*, C-378/07–C-380/07, Rink. p. I-3071, 51 punktą). Taigi į pirmuosius du klausimus turi būti atsakyta remiantis prielaida, jog darbuotoja, kuri atleista iš darbo nėštumo laikotarpiu, neturi kitų teisių gynybos priemonių, išskyrus teisę pareikšti ieškinį dėl pripažinimo negaliojančiu ir grąžinimo į darbą.

39 Šiuo klausimu iš karto primintina, kad pagal Direktyvos 92/85 10 straipsnio 1 punktą valstybės narės turi imtis būtinų priemonių uždrausti šioje nuostatoje nurodytų darbuotojų atleidimą iš darbo nuo jų nėštumo pradžios iki šios direktyvos 8 straipsnio 1 dalyje nurodytų motinystės atostogų pabaigos, išskyrus su jų padėtimi nesusijusius išskirtinius atvejus, leidžiamus pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką, ir, kur taikoma, jei kompetentinga institucija yra davusi savo sutikimą.

40 Pagal Direktyvos 92/85 12 straipsnį valstybės narės taip pat turi į savo vidaus teisę įtraukti būtinas priemones, kurios suteiktų teisę visoms darbuotojoms, manančioms, kad buvo pažeistos jų teisės dėl šioje direktyvoje numatytų pareigų nesilaikymo, įskaitant numatytąsias jos 10 straipsnyje, pateikti ieškinį teisme. Tos pačios direktyvos 10 straipsnio 3 punkte konkrečiai numatyta, kad valstybės narės turi imtis būtinų priemonių apsaugoti nėščias, neseniai pagimdžiusias ir maitinančias krūtimi darbuotojas nuo atleidimo iš darbo, kuris pagal šio straipsnio 1 punktą yra neteisėtas, padarinių (žr. 2007 m. spalio 11 d. Sprendimo *Paquay*, C-460/06, Rink. p. I-8511, 47 punktą).

41 Šios nuostatos ir ypač Direktyvos 92/85 12 straipsnis yra konkreti Bendrijos teisės asmenims suteiktų teisių veiksmingos teisminės gynybos principo išraiška.

42 Be to, iš teismų praktikos matyti, kad nors valstybės narės pagal Direktyvos 92/85 12 straipsnį nėra įpareigos imtis kokios nors apibrėžtos priemonės, vis dėlto jų pasirinkta priemonė turi užtikrinti veiksmingą ir efektyvią teisminę apsaugą, realiai atgrasinti darbdavį ir būti bet kuriuo atveju adekvati patirtai žalai (žr. minėto sprendimo *Paquay* 45 ir 49 punktus).

43 Dėl Bendrijos teisės asmenims suteiktų teisių veiksmingos teisminės gynybos principo pasakytina, kad iš nusistovėjusios teismų praktikos matyti, jog ieškinių, skirtų užtikrinti iš Bendrijos teisės kylančių asmenų teisių apsaugą, pareiškimo procesinės taisyklės neturi būti mažiau palankios nei taikomos panašioms nacionaline teise grindžiamiems ieškiniams (lygiavertiškumo principas) ir dėl jų naudojimasis Bendrijos teisėje nustatytais teisėmis neturi tapti praktiškai neįmanomas arba pernelyg sudėtingas (veiksmingumo principas) (žr., be kita ko, 2008 m. balandžio 15 d. Sprendimo *Impact*, C-268/06, Rink. p. I-2483, 46 punktą ir jame nurodytą teismų praktiką).

44 Šie lygiavertiškumo ir veiksmingumo reikalavimai išreiškia bendrąją valstybių narių pareigą užtikrinti iš Bendrijos teisės kylančių asmenų teisių teisminę gynybą. Šie reikalavimai galioja ir nustatant teismus, turinčius kompetenciją nagrinėti šia teise grindžiamus ieškinius, ir apibrėžiant procesines taisykles (žr. minėto sprendimo *Impact* 47 ir 48 punktus).

45 Lygiavertiškumo principo laikymasis reiškia, kad atitinkama nacionalinė taisyklė turi būti vienodai taikoma tiek Bendrijos, tiek nacionalinės teisės pažeidimu grindžiamiems ieškiniams, kurių dalykas ir pagrindas panašūs (1998 m. gruodžio 1 d. Sprendimo *Levez*, C-326/96, Rink. p. I-7835, 41 punktą). Vis dėlto šis principas negali būti aiškinamas

kaip įpareigojantis valstybę narę savo palankiausią vidaus režimą taikyti visiems darbo teisės srityje pareiškiamiems ieškiniams (žr. minėto sprendimo *Levez* 42 punktą). Patikrinti, ar procesinės taisyklės, skirtos vidaus teisėje užtikrinti iš Bendrijos teisės kylančių asmenų teisių apsaugą, atitinka šį principą, ir išnagrinėti tariamai panašių vidaus teise grindžiamų ieškinų dalyką bei esmines aplinkybes, siekdamas patikrinti, ar laikomasi lygiavertiškumo principo, turi nacionalinis teismas, kuris vienintelis tiesiogiai išmano nacionalinės teisės procesines ieškinų pareiškimo taisykles (žr. minėto sprendimo *Levez* 39 ir 43 punktus bei 2000 m. gegužės 16 d. Sprendimo *Preston ir kt.*, C-78/98, Rink. p. I-3201, 49 punktą). Šiuo tikslu nacionalinis teismas turi patikrinti atitinkamų ieškinų panašumą jų dalyko, pagrindo ir pagrindinių aplinkybių atžvilgiu (šiuo klausimu žr. minėto sprendimo *Preston ir kt.* 57 punktą).

46 Iš teismų praktikos matyti, jog tam, kad priimtų sprendimą dėl procesinių taisyklių lygiavertiškumo, nacionalinis teismas turi objektyviai ir abstrakčiai patikrinti nagrinėjamų taisyklių panašumą atsižvelgdamas į jų vietą procese, proceso eigą ir taisyklių ypatumus (šiuo klausimu žr. minėto sprendimo *Preston ir kt.*, 61–63 punktai).

47 Dėl veiksmingumo principo reikia pasakyti, jog iš Teisingumo Teismo praktikos matyti, kad tie atvejai, kai kyla klausimas, ar nacionalinė procesinė nuostata subjektams praktiškai neužkerta kelio arba pernelyg neapsunkina naudojimosi Bendrijos teisės sistemos suteiktomis teisėmis, turi būti nagrinėjami taip pat atsižvelgiant į šios nuostatos vietą procese, vykstančiame įvairiose nacionalinėse instancijose, šio proceso eigą ir jo ypatumus. Žvelgiant iš šios perspektyvos, prireikus reikia atsižvelgti į valstybės narės teismų sistemą pagrindžiančius principus, pavyzdžiui, teisės į gynybą apsaugą, teisinio saugumo ir tinkamos proceso eigos principus (žr. 2008 m. vasario 21 d. Sprendimo *Tele2 Telecommunication*, C-426/05, Rink. p. I-685, 55 punktą ir jame nurodytą teismų praktiką).

48 Teisingumo Teismas yra pripažinęs, jog tai, kad teisinio saugumo sumetimais nustatomi protingi terminai ieškinui pareikšti, kuriems praėjus teisė išnyksta, nepažeidžia Bendrijos teisės, nes dėl tokių terminų naudojimas Bendrijos teisės

suteiktomis teisėmis netampa praktiškai neįmanomas arba pernelyg sudėtingas (žr. 2002 m. rugsėjo 24 d. Sprendimo *Grundig Italiana*, C-255/00, Rink. p. I-8003, 34 punktą ir 2008 m. vasario 12 d. Sprendimo *Kempter*, C-2/06, Rink. p. I-411, 58 punktą ir jame nurodytą teismų praktiką). Dėl naikinamųjų terminų Teisingumo Teismas taip pat yra nusprendęs, kad, kiek tai susiję su nacionalinės teisės aktais, patenkančiais į Bendrijos teisės aktų taikymo sritį, nustatyti terminus valstybės narės turi atsižvelgdamos, be kita ko, į tai, kokią svarbą suinteresuotiesiems asmenims turės priimsimi sprendimai, į procedūrų ir taikytinų teisės aktų sudėtingumą, asmenų, kuriems jie gali būti skirti, skaičių ir kitus viešus ar privačius interesus, į kuriuos turi būti atsižvelgta (šiuo klausimu žr. 2008 m. gruodžio 18 d. Sprendimo *Sopropé*, C-349/07, Rink. p. I-10369, 40 punktą).

⁴⁹ Galiausiai, kaip matyti iš nusistovėjusios Teisingumo Teismo praktikos, jam nepriklauso spręsti dėl nacionalinės teisės aiškinimo: ši užduotis tenka vien prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui, kuris šiuo atveju privalo nustatyti, ar susijusios nacionalinės teisės nuostatos atitinka lygiavertiškumo ir veiksmingumo reikalavimus (žr. minėto sprendimo *Angelidaki ir kt.* 163 punktą). Vis dėlto priimdamas prejudicinį sprendimą Teisingumo Teismas prireikus gali teikti paaiškinimus, kurie padėtų nacionaliniam teismui atlikti savo vertinimą (žr. 2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimo *Marrosu ir Sardino*, C-53/04, Rink. p. I-7213, 54 punktą ir tos pačios dienos sprendimo *Vassallo*, C-180/04, Rink. p. I-7251, 39 punktą bei 2008 m. birželio 12 d. Sprendimo *Vassilakis ir kt.*, C-364/07, 143 punktą).

⁵⁰ Į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikuso teismo pirmuosius du klausimus reikia atsakyti atsižvelgiant į minėtus argumentus.

⁵¹ Šiuo atžvilgiu iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad Darbo kodekso L. 337-1 straipsnis priimtas remiantis Direktyvos 92/85 10 straipsniu, skaitomu kartu su jos 12 straipsniu.

- 52 Kaip nurodo Italijos vyriausybė bei Komisija ir kaip matyti iš šio sprendimo 42 punkto, Direktyvos 92/85 10 ir 12 straipsniai iš principo nekliaudo nacionaliniam teisės aktų leidėjui numatyti teisę iš darbo atleistoms nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar maitinančioms krūtimi darbuotojoms pareikšti specialų ieškinį teisme, kuriai įgyvendinti taikomas iš anksto nustatytas terminas.
- 53 Tačiau kadangi valstybės narės yra atsakingos už tai, kad kiekvienu atveju būtų užtikrinta veiksminga iš Bendrijos teisės kylančių asmenų teisių apsauga (žr., be kita ko, minėto sprendimo *Impact* 45 punktą ir jame nurodytą teismų praktiką), tokio ieškinio pareiškimo tvarka turi atitikti šio sprendimo 39–48 punktuose nurodytos teismų praktikos reikalavimus.
- 54 Šios išvados negali paneigti *T-Comalux* per posėdį pateikti argumentai, jog kitaip nei ieškinys dėl žalos atlyginimo, kurį galima pareikšti tuo atveju, kai atleidimas iš darbo laikomas „neteisėtu“ nacionalinės teisės prasme, arba Darbo kodekso L. 337-6 straipsnyje numatytas ieškinys, kurį galima pareikšti atleidimo iš darbo „dėl“ santuokos atveju (toliau – ieškinys, kurį galima pareikšti atleidimo iš darbo dėl santuokos atveju), teisė pareikšti ieškinį dėl pripažinimo negaliojančiu ir grąžinimo į darbą taikoma kone automatiškai, neatsižvelgiant į darbdavio neteisėtus veiksmus. Priešingai nei, atrodo, tikina minėta bendrovė, vien dėl to, kad valstybė narė, įgyvendindama Direktyvos 92/85 10 ir 12 straipsnius ir tam numatydamą specialią teisių gynbos priemonę nėščioms darbuotojoms, nusprendžia, remdamasi minėto 10 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta galimybe, nenumatyti draudimo atleisti iš darbo principo išimčių, nesusijusių su nėštumo, gimdymo ar maitinimo krūtimi padėtimi, negalima šios teisių gynbos priemonės procesinėms taisyklėms netaikyti Bendrijos teisės asmenims suteiktų teisių veiksmingos teisminės gynbos principo reikalavimų.
- 55 Pirma, dėl klausimo, ar šiuo atveju laikomasi lygiavertiškumo principo, pasakytina, kad iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, jog abu šį sprendimą priėmusio teismo nurodyti ieškiniai darbo teisės srityje, būtent – ieškinys dėl žalos atlyginimo ir ieškinys, kurį galima pareikšti atleidimo iš darbo dėl santuokos atveju, – iš pirmo žvilgsnio atrodo kaip galintys būti prilyginami ieškiniui dėl pripažinimo negaliojančiu ir ieškiniui dėl grąžinimo į darbą, tačiau tai turi patikrinti prašymą

priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas jų dalyko, pagrindo ir pagrindinių aplinkybių atžvilgiu, kaip numatyta šio sprendimo 45 punkte.

56 Jeigu paaiškėtų, kad vienas ar keli sprendime dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą nurodyti ieškiniai arba net kiti, Teisingumo Teismui nenurodyti, nacionalinėje teisėje egzistuojantys ieškiniai yra panašūs į ieškinį dėl pripažinimo negaliojančiu ir grąžinimo į darbą, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turėtų įvertinti, ar tokių ieškinių procesinės taisyklės yra palankesnės.

57 Šiuo klausimu reikėtų atsižvelgti į aplinkybę, jog panašu, kad ieškiniui dėl pripažinimo negaliojančiu ir grąžinimo į darbą taikomas reikalavimas kreiptis į konkrečią instanciją, t. y. „darbo teismo pirmininką“. Iš šio sprendimo 25 punkto matyti, kad šį reikalavimą reikia aiškinti pažodžiui ir itin siaurai. Kaip matyti iš pagrindinės bylos aplinkybių, toks reikalavimas gali turėti nepalankių padarinių suinteresuotiesiems asmenims, atsižvelgiant visų pirma į itin trumpą ieškinio pareiškimo terminą, dėl kurio tampa sudėtinga teisės specialisto konsultacija ar dalyvavimas.

58 Dėl prielaidos, jog ieškinys dėl žalos atlyginimo laikytinas panašiu į ieškinį dėl pripažinimo negaliojančiu ir grąžinimo į darbą, reikia priminti, kad 15 dienų naikinamasis terminas, taikomas pastarajam ieškiniui, yra iš esmės trumpesnis nei ieškiniui dėl žalos atlyginimo taikomas trijų mėnesių naikinamasis terminas. Dėl ieškinio, kurį galima pareikšti atleidimo iš darbo dėl santuokos atveju, pažymėtina, kad iš Teisingumo Teismui pateiktos bylos medžiagos nematyti, koks naikinamasis terminas galioja ieškiniui nacionaliniame teisme pareikšti. Tokiomis aplinkybėmis reikia pažymėti, kad pagal Darbo kodekso L-337-6 straipsnį darbuotoja gali per du mėnesius pareikalauti pratęsti darbo santykius, o jei per šį terminą nesikreipė dėl atleidimo iš darbo pripažinimo negaliojančiu ir nepareikalavo darbo santykių pratęsimo, – turi teisę į išeitines išmokas, be to, gali pareikšti ieškinį dėl žalos atlyginimo.

59 Atsižvelgiant į Teisingumo Teismui pateiktus įrodymus, iš pirmo žvilgsnio neatrodo, kad tokios procesinės taisyklės, kaip antai Darbo kodekso L. 337-1 straipsnio 1 dalies ketvirtojoje pastraipoje numatytos taisyklės, susijusios su ieškiniu dėl pripažinimo

negaliojančiu ir grąžinimo į darbą, atitiktų lygiavertiškumo principą, tačiau tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, atsižvelgdamas į šio sprendimo 43, 45 ir 46 punktus.

- 60 Antra, dėl veiksmingumo principo reikia pažymėti, kad, kaip iš esmės nurodo Italijos vyriausybė bei Komisija ir kaip matyti iš šio sprendimo 47 ir 48 punktų, ieškinio, kuriuo siekiama neteisėtai iš darbo atleistos darbuotojos grąžinimo į atitinkamą įmonę, sąlygiškai trumpas naikinamasis terminas iš principo galėtų būti laikomas teisėtu. Kaip pažymi *T-Comalux* ir Liuksemburgo vyriausybė, gali egzistuoti su teisiniu saugumu susijęs tiek iš darbo atleistų nėščių darbuotojų, tiek darbdavių interesas, kad galimybė pareikšti tokį ieškinį teisme būtų ribojama laiko atžvilgiu, turint omeny visų pirma grąžinimo į darbą pasekmes visiems susijusiems asmenims, jeigu tai būtų padaryta praėjus ilgam laiko tarpui.
- 61 Vadinas, atsižvelgiant visų pirma į teisinio saugumo principą, veiksmingumo principo reikalavimai iš principo nedraudžia ieškiniui, kuriuo siekiama iš darbo atleistos nėščios darbuotojos grąžinimo į darbą, nustatyti trumpesnį naikinamąjį terminą nei ieškiniui dėl žalos atlyginimo.
- 62 Vis dėlto šiuo klausimu reikia pažymėti, kad, kaip matyti iš šio sprendimo 58 punkto, 15 dienų terminas, taikomas ieškiniui dėl pripažinimo negaliojančiu ir grąžinimo į darbą, turi būti laikomas itin trumpu, ypač turint omeny padėtį, kurioje yra moteris nėštumo pradžioje.
- 63 Be to, iš bylos medžiagos matyti, kad gali praeiti kelios į šį 15 dienų terminą įskaičiuojamos dienos, kol nėščia moteris gaus jai skirtą atleidimo laišką ir taip bus informuota apie atleidimą iš darbo. Privatai samdomų darbuotojų asociacijos nuomonėje, kurios tekstas pateiktas sprendime dėl prašymo priimti prejudicinį

sprendimą, dėl įstatymo, kuriuo į Darbo kodeksą įterptas L. 337-1 straipsnis, projekto nurodoma, kad remiantis Liuksemburgo teismų praktika 15 dienų terminas pradedamas skaičiuoti nuo atleidimo laiško pateikimo paštui.

64 Tiesa, Liuksemburgo vyriausybė nurodė, kad pagal 1986 m. gruodžio 22 d. Įstatymą dėl praleidus terminą pareikšti ieškinį teisme išnykusių teisių atkūrimo (*Mémorial A* 1986, p. 2745) naikinamieji terminai negali būti pradedami skaičiuoti, jei darbuotoja neturėjo galimybės pareikšti ieškinio.

65 Tačiau nors ši nuostata turėtų riboti minėtos teismų praktikos atleidimo laiško pateikimo klausimu padarinius – o tai prireikus turėtų įvertinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, – yra akivaizdu, kad vis dėlto nėštumo laikotarpiu iš darbo atleistai darbuotojai būtų labai sudėtinga gauti reikiamas konsultacijas ir prireikus surašyti bei pateikti ieškinį laikantis 15 dienų termino.

66 Be to, kaip pažymėta šio sprendimo 57 punkte, kadangi reikalavimas kreiptis į „darbo teismo pirmininką“ turi būti aiškinamas itin siaurai, nėščia darbuotoja, kuri dėl vienos ar kitos priežasties praleido 15 dienų terminą, kaip pabrėžė prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, nebeturi galimybės pareikšti ieškinio savo teisėms, atleidus ją iš darbo, apginti.

67 Tokiomis aplinkybėmis akivaizdu, kad tokiomis ieškinį dėl pripažinimo negaliojančiu ir grąžinimo į darbą reglamentuojančiomis taisyklėmis, kaip antai numatytosios Darbo kodekso L. 337-1 1 dalyje, sukuriančiomis procesinių sunkumų, dėl kurių nėščių moterių teisių, kylančių iš Direktyvos 92/85 10 straipsnio, įgyvendinimas tampa pernelyg sudėtingas, nesilaikoma veiksmingumo principo reikalavimų, tačiau tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

68 Kaip matyti iš šio sprendimo 43 ir 44 punktų, jeigu minėtas teismas nuspręstų, jog pagrindinėje byloje nagrinėjamos nuostatos pažeidžia lygiavertiškumo ir (arba) veiksmingumo principą, tokios nuostatos negalėtų būti laikomos atitinkančiomis Bendrijos teisės, ypač Direktyvos 92/85 12 straipsnio, asmenims suteiktų teisių veiksmingos teisinės gynybos reikalavimą.

69 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pirmuosius du klausimus reikia atsakyti, kad Direktyvos 92/85 10 ir 12 straipsniai turi būti aiškinami kaip nedraudžiantys valstybės narės teisės aktų nuostatų, kuriose numatyta speciali teisių gynybos priemonė, susijusi su minėtame 10 straipsnyje įtvirtintu draudimu atleisti iš darbo nėščias ir neseniai pagimdžiusias arba maitinančias krūtimi darbuotojas, kuria naudojamosi pagal jai taikomas procesines taisykles, tačiau su sąlyga, kad jos nėra mažiau palankios nei taikomos panašioms vidaus teise grindžiamiems ieškiniams (lygiavertiškumo principas) ir kad dėl jų naudojimosi Bendrijos teisės sistemos pripažintomis teisėmis netampa praktiškai neįmanomas (veiksmingumo principas). 15 dienų naikinamasis terminas, koks nustatytas Darbo kodekso L. 337-1 straipsnio 1 dalies ketvirtojoje pastraipoje, neatrodo atitinkantis šią sąlygą, tačiau tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

Dėl trečiojo klausimo

70 Trečiuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Direktyvos 73/207 2 straipsnis draudžia nacionalinės teisės aktų nuostatas, kaip antai nustatytas Darbo kodekso L. 337-1 straipsnyje, kuriomis nesuteikiama galimybė nėščiai, neseniai pagimdžiusiai arba maitinančiai krūtimi darbuotojai, atleistai iš darbo nėštumo laikotarpiu, pareikšti ieškinio dėl žalos atlyginimo, kai tokia galimybė suteikiama visiems kitiems iš darbo atleistiems darbuotojams.

71 Šiuo klausimu reikia priminti, kad pagal Direktyvos 76/207 2 straipsnio 7 dalies trečiąją pastraipą, įterptą į šią direktyvą Direktyvos 2002/73 1 straipsnio 2 punktu, mažiau

palankios sąlygos moteriai dėl nėštumo yra diskriminacija tokia prasme, kaip vartojama šioje direktyvoje.

72 Be to, sprendime dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą neužsiminta, kad ieškinys dėl žalos atlyginimo neatitiktų Bendrijos teisės asmenims suteiktų teisių veiksmingos teisminės gynybos principo.

73 Tačiau, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo nuomone, vienintelis ieškinys, kurį gali pareikšti nėščia moteris, atleista iš darbo nėštumo laikotarpiu, yra ieškinys dėl pripažinimo negaliojančiu ir grąžinimo į darbą, ir jokių kitų ieškinių darbo teisės srityje, pavyzdžiui, ieškinio dėl žalos atlyginimo, ji pareikšti negali.

74 Taigi, jeigu po to, kai prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, remdamasis pirmojo ir antrojo klausimų atsakymu, atliks patikrinimą, paaiškėtų, kad šiuo ieškiniu dėl pripažinimo negaliojančiu ir grąžinimo į darbą nesilaikoma veiksmingumo principo, toks veiksmingos teisminės gynybos reikalavimo, be kita ko, įtvirtinto Direktyvos 92/85 12 straipsnyje, pažeidimas sudarytų „mažiau palankias sąlygas moteriai dėl nėštumo“ Direktyvos 76/207 2 straipsnio 7 dalies trečiosios pastraipos prasme ir todėl turėtų būti laikoma diskriminacija tokia prasme, kaip vartojama toje direktyvoje.

75 Jeigu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pripažintų vienodo požiūrio principo Direktyvos 76/207 3 straipsnio 1 dalies prasme pažeidimą, jis privalėtų nacionalines jurisdikcijos taisykles aiškinti kiek įmanoma taip, kad šios prisidėtų prie tikslo – užtikrinti iš Bendrijos teisės kylančių nėščių moterų teisių veiksmingą teisminę gynybą – įgyvendinimo (pagal analogiją žr. 1986 m. gegužės 15 d. Sprendimo *Johnston*, 222/84, Rink. p. 1651, 17 punktą; 1998 m. rugsėjo 22 d. Sprendimo *Coote*, C-185/97, Rink. p. I-5199, 18 punktą ir minėto sprendimo *Impact* 54 punktą).

- 76 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į trečiąją klausimą reikia atsakyti, kad Direktyvos 76/207 2 straipsnis, skaitomas kartu su jos 3 straipsniu, turi būti aiškinamas kaip draudžiantis valstybės narės teisės aktų nuostatas, kaip antai įtvirtintas Darbo kodekso L. 337-1 straipsnyje, skirtas Direktyvos 92/85 10 straipsnyje numatytai nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų apsaugai atleidimo iš darbo atveju, kuriomis nesuteikiama galimybė nėščiai darbuotojai, atleistai iš darbo nėštumo laikotarpiu, pareikšti ieškinio dėl žalos atlyginimo, nors tokia galimybė suteikiama visiems kitiems iš darbo atleistiems darbuotojams, jeigu toks teisių gynbos priemonių ribojimas sudaro „mažiau palankias sąlygas moteriai dėl nėštumo“. Taip ypač būtų tuomet, jeigu vienintelio ieškinio, kurį galima pareikšti minėtų darbuotojų atleidimo iš darbo atveju, procesinėmis taisyklėmis būtų nesilaikoma Bendrijos teisės asmenims suteiktų teisių veiksmingos teisminės gynbos principo, tačiau tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 77 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (trečioji kolegija) nusprendžia:

1. 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvos 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje) 10 ir 12 straipsniai turi būti aiškinami kaip nedraudžiantys valstybės narės teisės aktų nuostatų, kuriose numatyta speciali teisių gynbos priemonė, susijusi su minėtame 10 straipsnyje įtvirtintu draudimu atleisti iš darbo nėščias ir neseniai pagimdžiusias arba maitinančias krūtimi darbuotojas,

kuria naudojamosi pagal jai taikomas procesines taisykles, tačiau su sąlyga, kad jos nėra mažiau palankios nei taikomos panašioms vidaus teisė grindžiamiems ieškiniams (lygiavertiškumo principas) ir kad dėl jų naudojimas Bendrijos teisės sistemos pripažintomis teisėmis netampa praktiškai neįmanomas (veiksmingumo principas). 15 dienų naikinamasis terminas, koks nustatytas Liuksemburgo darbo kodekso L. 337-1 straipsnio 1 dalies ketvirtojoje pastraipoje, neatrodo atitinkantis šią sąlygą, tačiau tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

2. 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyvos 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu su pakeitimais, padarytais 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB, 2 straipsnis, skaitomas kartu su šios iš dalies pakeistos Direktyvos 76/207 3 straipsniu, turi būti aiškinamas kaip draudžiantis valstybės narės teisės aktų nuostatas, kaip antai įtvirtintas Liuksemburgo darbo kodekso L. 337-1 straipsnyje, skirtas Direktyvos 92/85 10 straipsnyje numatytai nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų apsaugai atleidimo iš darbo atveju, kuriomis nesuteikiama galimybė nėščiai darbuotojai, atleistai iš darbo nėštumo laikotarpiu, pareikšti ieškinio dėl žalos atlyginimo, nors tokia galimybė suteikiama visiems kitiems iš darbo atleistiems darbuotojams, jeigu toks teisių gynbos priemonių ribojimas sudaro „mažiau palankias sąlygas moteriai dėl nėštumo“. Taip ypač būtų tuomet, jeigu vienintelio ieškinio, kurį galima pareikšti minėtų darbuotojų atleidimo iš darbo atveju, procesinėmis taisyklėmis būtų nesilaikoma Bendrijos teisės asmenims suteiktų teisių veiksmingos teisminės gynbos principo, tačiau tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

Parašai.